

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:
BACHRUDYAH
NIM 201610280211029**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN
KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

TESIS

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Derajat Gelar S-2
Magister Manajemen**



Disusun Oleh :

**BACHRUDYAH
NIM 201610280211029**


**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG
2020**

TESIS

Dipersiapkan dan disusun oleh

BACHRUDYAH

201610280211029



Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada hari/tanggal: **Senin, 04 Mei 2020**
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
Memperoleh gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Ketua/ Penguji	: Dr. Achmad Mohyi, MM
Sekretaris/ Penguji	: Dr. Ahmad Juanda, MM, Ak, CA
Penguji	: Dr. Eko Handayanto, MM
Penguji	: Dr. Aniek Rumijati, MM

**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
(K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

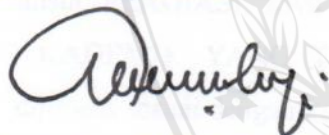
Diajukan oleh :

BACHRUDYAH
201610280211029

Telah disetujui

Pada hari/tanggal, **Senin/ 04 Mei 2020**

Pembimbing Utama



Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Direktur
Program Pascasarjana



Prof. Akhsanul In'am, Ph.D.

Pembimbing Pendamping



Dr. Ahmad Juanda, M.M.

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Eko Handayanto, M.M.



SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : BACHRUDYAH

NIM : 201610280211029

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul: **PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING* DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI** ini adalah karya saya dan dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain, baik sebagian atau keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipannya dan tertulis di daftar pustaka.
2. Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF**.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 4 Mei 2020

Yang Menyatakan,



BACHRUDYAH

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb,

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat merampungkan tesis dengan judul “Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen dari Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang.

Dengan tersusunnya tesis ini, peneliti mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada pihak-pihak yang berkenan memberi bimbingan, arahan dan masukan dalam penyusunan tesis ini, antara lain :

- Dr. H. Fauzan, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang;
- Prof. Akhsanul In'am, Ph.D, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang
- Dr. Achmad Mohyi, MM dan Dr. Ahmad Juanda, MM,Ak,CA yang telah meluangkan waktu dalam memberi pengarahan, saran dan dukungan dalam penyusunan tesis ini;
- Dr. Eko Handayanto, MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang;
- Seluruh Bapak/Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan;
- Bapak dan Ibu orang tuaku, terima kasih atas doa, semangat dan keridhaannya yang selalu mengiringi langkah hidupku;
- Suami dan anak-anakku tercinta, terima kasih atas semangat serta dukungannya kalian adalah semangat, harapan dan doa-doaku.

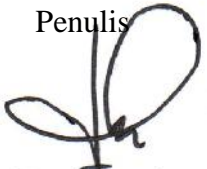
Semoga amal kebaikan semuanya mendapatkan balasan yang baik dari Allah SWT. Dalam penyusunan tesis ini terdapat kelemahan dan kekurangan. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat

membangun guna kesempurnaan tesis ini. Penulis juga mengharapkan penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

Malang, Agustus 2020

Penulis



Bachrudyah



**PENGARUH PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3)
TERHADAP KINERJA KARYAWAN *OUTSOURCING*
DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Bachrudyah

bbachrudyah@gmail.com

Dr. Achmad Mohyi, MM (NIDN. 0707026601)

Dr. Ahmad Juanda, MM, Ak.CA (NIDN. 0712066301)

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
Malang, Jawa Timur, Indonesia

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan *outsourcing* dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan *outsourcing* tenaga kebersihan di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dengan melibatkan 161 responden. Responden dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan besar sampel sesuai dengan Rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Kuesioner telah diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengetahui ketepatan dan konsistensi dari kuesioner tersebut. Selanjutnya, data yang terkumpul dari kuesioner dianalisis menggunakan teknik analisis regresi moderasi (*Moderate Regression Analysis*). Hasil penghitungan uji regresi variabel moderasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu memoderasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan (*outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Pemberian Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) akan meningkatkan kinerja karyawan, peningkatan motivasi kerja juga akan meningkatkan kinerja. Jadi setiap peningkatan variabel moderasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: program keselamatan dan kesehatan kerja, kinerja karyawan dan motivasi kerja.

**THE EFFECT OF OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY PROGRAM (K3)
ON THE PERFORMANCE OF OUTSOURCING EMPLOYEES
WITH WORK MOTIVATION AS A MODERATION VARIABLE**

Bachrudyah

bbachrudyah@gmail.com

Achmad Mohyi, MM (NIDN. 0707026601)

Dr. Ahmad Juanda, MM, Ak.CA (NIDN. 0712066301)

Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang
Malang, Jawa Timur, Indonesia

Abstract: This study aims to explain the effect of occupational safety and health (K3) programs on the performance of outsourcing employees with work motivation as a moderating variable. This study was conducted to employees of outsourced personnel hygiene in RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, involving 161 respondents. Respondents were selected using a proportionate stratified random sampling technique with a sample size according to the Slovin formula. The research instrument used was a questionnaire. The questionnaire has been tested using validity and reliability tests to determine the accuracy and consistency of the questionnaire. Furthermore, the data collected from the questionnaire were analyzed using Moderate Regression Analysis (MRA) techniques. The results of the calculation of the moderating variable regression test have a positive value on employee performance. The results showed that the Occupational Health and Safety (K3) program had a direct effect on employee performance. Work motivation is able to moderate the work safety and health program on employee performance in outsourced personnel hygiene at RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. The provision of the Occupational Safety and Health (K3) program will improve employee performance, increase work motivation will also improve performance. So any increase in the moderating variable will increase employee performance.

Kata kunci: the Occupational Safety and Health program, employee performance and work motivation.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
A. PENDAHULUAN	
1. Latar Belakang	1
2. Perumusan Masalah	3
3. Tinjauan Penelitian	3
4. Manfaat Penelitian	4
B. TINJAUAN PUSTAKA	
1. Dasar Teori	5
1.1. Kinerja	5
1.2. Keselamatan Kerja	6
1.3. Kesehatan Kerja	7
1.4. Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	8
1.5. Motivasi Kerja	9
1.6. Hubungan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	11
2. Tinjauan Penelitian Terdahulu	12
3. Kerangka Konseptual Penelitian	14
4. Rumusan Hipotesis	15
C. METODE PENELITIAN	
1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian	16
2. Lokasi Penelitian	16
3. Populasi dan Sampel	16
4. Jenis dan Sumber Data	17
5. Teknik Pengumpulan Data	18
6. Identifikasi Variabel Penelitian	18
7. Definisi Operasional Variabel	19
8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	22

D.	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
1.	Hasil Analisis Deskriptif	24
2.	Hasil Analisis Data Responden	25
3.	Hasil Analisis Moderasi	30
4.	Hasil Analisis Uji Hipotesis	32
5.	Pembahasan	33
E.	KESIMPULAN DAN SARAN	
1.	Kesimpulan	35
2.	Saran	35
	

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Hasil Penghitungan Jumlah Sampel Penelitian	17
Tabel 2.	Konsep, Variabel, Indikator dan Item Penelitian	20
Tabel 3.	Skala Pengukuran Variabel Penelitian	21
Tabel 4.	Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	22
Tabel 5.	Hasil Uji Reliabilitas	23
Tabel 6.	Rentang Skala	24
Tabel 7.	Distribusi Jawaban Responden Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	26
Tabel 8.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Motivasi Kerja	27
Tabel 9.	Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan	29
Tabel 10.	Uji Regresi Moderasi dan Uji T	30
Tabel 11.	Hasil Analisis Koefisien Determinasi	32

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Kerangka Konseptual Penelitian	14
Gambar 2.	Model Analisis Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	32



A.PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2006) kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi, merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Program keselamatan dan kesehatan kerja diberikan karena dalam suatu proses produksi maupun aktifitasnya seorang karyawan mengandung risiko bahaya dengan terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat kerja (Yusuf, Eliyana dan Sari, 2015). Program keselamatan dan kesehatan kerja ini juga mengacu pada motivasi seorang karyawan. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi, maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut. Menurut Suprihanto (2003:41), “bahwa motivasi merupakan konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang bekerja di dalam diri individu memulai dan mengarahkan perilaku”.

Rumah sakit menjadi salah satu tempat yang wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja. Sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja penting dilaksanakan, mengingat kegiatan rumah sakit berpotensi menimbulkan bahaya fisik, kimia, biologi, ergonomik dan psikososial yang dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan baik terhadap pekerja, pasien, pengunjung maupun masyarakat di lingkungan rumah sakit. (Rahmawati, 2017).

Bekerja di rumah sakit dapat menimbulkan risiko tertular penyakit dari pasien. Risiko ini tidak hanya berpotensi bagi tenaga medis saja, namun juga terhadap tenaga non medis seperti petugas kebersihan. Saat bekerja risiko yang selalu dihadapi oleh petugas kebersihan adalah terpapar faktor biologi dan terpapar bahan kimia atau obat pembersih. (Yuantari, 2018). Pentingnya alat

pelindung diri (APD) seperti helm, sepatu boots, sarung tangan, dan masker yang berfungsi untuk melindungi tubuh dari bahan berbahaya yang bisa menyebabkan gangguan/penyakit bahkan menyebabkan kematian (Slamet, 2002).

Program keselamatan dan kesehatan kerja mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan sebagaimana hasil penelitian dari Ristiani (2015) bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2013) dan Dewi (2014) dengan hasil program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Sementara itu hasil penelitian dari Frans (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara langsung antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja.

Strategi yang mulai banyak diterapkan adalah dengan penggunaan tenaga kerja outsourcing (alih daya) yang dapat menghemat dalam pembiayaan sumber daya manusia (Putro, 2017). Petugas kebersihan yang bekerja di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang merupakan karyawan *outsourcing*. Hasil penelitian Devi (2009) mengindikasikan bahwa karyawan *outsourcing* memiliki komitmen yang rendah sehingga karyawan *outsourcing* hanya ditempatkan pada bagian yang tidak mempengaruhi proses produksi sehingga tidak menimbulkan resiko tinggi.

Berbagai cara ditempuh dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya termasuk karyawan *outsourcing*, misalnya dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan dan memberikan motivasi kepada karyawan tersebut. Disamping itu perlu juga memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya dalam kondisi yang aman (Devi, 2009).

Dengan adanya motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Dengan motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (McNeese–Smith et al, 1995).

Hasil penelitian Riptono (2018:291) menunjukkan motivasi, kesehatan kerja, dan keselamatan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan asumsi bahwa tenaga *outsourcing* yang bekerja perlu mendapatkan perlindungan dalam kesehatan dan keselamatan kerja sehingga akan memotivasi untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana program keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja dan kinerja karyawan *outsourcing*?
- b. Apakah program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*?
- c. Apakah motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendiskripsikan program keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi dan kinerja karyawan *outsourcing*.
- b. Untuk mendiskripsikan program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

- c. Untuk mendiskripsikan motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

4. Manfaat Penelitian

4.1. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak yang terkait sebagai sarana atau bahan pertimbangan maupun referensi dalam pengambilan keputusan terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja serta motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

4.2. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai bahan bagi mahasiswa untuk menambah wawasan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan *outsourcing* di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pembandingan dan untuk menambah referensi bagi penelitian sejenis di masa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Dasar Teori

1.1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu kinerja pegawai (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang mencapai suatu organisasi. Berdasarkan pendapat yang diungkapkan Rivai (2008:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Hasibuan (2009:34) kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2010:68) yaitu:

- Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (*knowledge + skill*).

- Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja

yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan penilaian kinerja individual maupun kinerja organisasi dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja. Menurut pendapat Riniwati (2011:53) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukam terhadap organisasi. Sedangkan menurut Dessler (2008:290) penilaian kinerja adalah suatu prosedur yang mengaitkan pengaturan standar kerja, mengukur kinerja terkini dari karyawan terkini yang dibandingkan dengan standar dan memberi timbal balik pada karyawan dengan tujuan untuk memotivasi karyawan dan menghilangkan kinerja yang buruk atau melanjutkan kinerja yang sudah baik.

1.2. Keselamatan Kerja

Menurut Swasto (2011:107) berpendapat bahwa keselamatan kerja menyangkut segenap proses perlindungan tenaga kerja terhadap kemungkinan adanya bahaya yang timbul dalam lingkungan pekerjaan. Swasto (2011:108), dan tujuan diadakannya keselamatan kerja adalah:

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktifitas.
2. Menjamin setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Dari pendapat di atas, menunjukkan bahwa keselamatan kerja merupakan salah satu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan pada suatu perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

1.3. Kesehatan Kerja

Menurut Meily (2010:72) kesehatan kerja adalah upaya mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan fisik, mental, dan kesejahteraan sosial semua pekerja yang setinggi-tingginya. Mencegah gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan, melindungi pekerja dari faktor risiko pekerjaan yang merugikan kesehatan, penempatan pemeliharaan pekerja dalam lingkungan kerja disesuaikan dengan kapabilitas fisiologi, psikologisnya, dan sebagai adaptasi pekerjaan kepada manusia dan setiap manusia kepada pekerjaannya. Sedangkan menurut Swasto (2011:110) mengemukakan bahwa kesehatan kerja menyangkut kesehatan fisik dan mental. Kesehatan mencakup seluruh aspek kehidupan manusia termasuk lingkungan kerja. Swasto (2011:110). Tujuan dari kesehatan kerja adalah untuk menciptakan dan memelihara suatu lingkungan agar terciptanya kondisi kesehatan karyawan, semangat, dan produktifitas karyawan yang tinggi. Menurut Husni (2003:182) tujuan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan dan memelihara derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya baik fisik, mental, maupun sosial.
2. Mencegah dan melindungi tenaga kerja dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh kondisi lingkungan kerja.
3. Menyesuaikan tenaga kerja dengan pekerjaannya.
4. Meningkatkan produktivitas kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kesehatan kerja merupakan suatu kondisi dalam lingkungan kerja yang menginginkan seorang karyawan mempertahankan kesehatannya dan suatu upaya untuk mencegah dan mengurangi gangguan kesehatan yang disebabkan oleh suatu pekerjaan.

1.4. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam suatu kegiatan perusahaan. Karyawan akan merasa aman dan dapat bekerja secara maksimal apabila terdapat jaminan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja. Dalam suatu proses produksi terdapat banyak resiko seperti penggunaan alat-alat produksi yang dapat menyebabkan terjadinya kecelakaan kerja, baik yang ditimbulkan oleh pekerja itu sendiri maupun lingkungan kerja, oleh karena itu adanya jaminan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan kepada para karyawannya. Adapun pengertian dari keselamatan dan kesehatan kerja itu sendiri menurut berbagai para ahli.

Menurut Mangkunegara (2009:161), bahwa pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja dibedakan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau gangguan fisik. Sedangkan menurut Rivai (2004:411), keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis-fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan kerja secara efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Sedangkan program keselamatan dan kesehatan kerja menurut Intan (2014:51) adalah program yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan bebas dari rasa takut dan bebas dari kemungkinan risiko keselamatan dan kesehatan kerja.

Dari penjelasan-penjelasan mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja yang telah disebutkan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja dari perusahaan sangatlah diperlukan untuk mengurangi rasa takut dan bebas dari kemungkinan risiko yang akan ditimbulkan oleh kegiatan perusahaan tersebut.

Tujuan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:162) bahwa tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja yang baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan secara efektif.
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
- 7) Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

1.5. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Secara umum, motivasi diartikan sebagai dorongan atau kehendak yang menyebabkan seorang bertindak atau berbuat sesuatu. Daya dorong seorang dipengaruhi oleh suatu yang ada dalam diri seorang dan hal-hal lain diluar dirinya.

Menurut Sutrisno (2009:146) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2005:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Pemberian motivasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan harus dapat memenuhi beberapa tujuan. Menurut Hasibuan (2010:146) beberapa tujuan pemberian motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
 2. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
 3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
 4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
 5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
 6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
 7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
 8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
 9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
 10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
- Berdasarkan pendapat diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pemberian motivasi kerja akan berpengaruh besar kepada karyawan.

b. Faktor-faktor Motivasi

Adanya motivasi kerja karyawan merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi. Menurut Herzberg (2007:290), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

- Faktor motivational, adalah hal-hal pendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dari dalam diri seorang. Yang tergolong faktor motivational adalah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir dan pengakuan orang lain.
- Faktor hygiene atau pemeliharaan, adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seorang.

- Yang tergolong faktor hygiene atau pemeliharaan antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seseorang karyawan dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan kerjanya, teknik penyelia yang diterapkan oleh penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

Sedangkan menurut Saydam (2005:370) faktor-faktor motivasi dapat dibedakan atas:

- Faktor intern yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri, yang tercakup dalam faktor ini antara lain kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan, dan kebsanan, serta kepuasan kerja.
- Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervise yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab serta peraturan yang berlaku.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Indikator yang menyebabkan daya penggerak suatu motivasi yakni kebutuhan akan eksistensi yaitu kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini dan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan.

1.6. Hubungan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dengan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Program keselamatan dan kesehatan kerja merupakan kondisi yang merujuk pada kondisi fisik, mental dan stabilitas emosi secara umum. Individu yang sehat adalah individu yang bebas dari penyakit, cedera serta masalah mental dan emosi yang bisa mengganggu aktivitas manusia secara normal secara umum dan perlindungan terhadap kesejahteraan fisik seseorang. Dengan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja

yang dilaksanakan oleh perusahaan diharapkan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan, sehingga dapat berdampak pada motivasi kerja dan kinerja karyawan yang akan meningkat, hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2014) dan Wijayanto (2013) dengan hasil penelitian menjelaskan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan dapat menyebabkan peningkatan pada kinerja karyawan.

Sedangkan menurut pendapat Handoko (2011:86) bahwa lingkungan kerja menjadi perhatian utama dari Keselamatan Dan Kesehatan Kerja dan dapat berpengaruh terhadap hasil kerja manusia tersebut. Program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan, yang dapat berdampak atau berpengaruh secara langsung kepada karyawan dalam bekerja.

2. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Peneliti, tahun	Riza Salawati, 2014
Judul	Analisis Tindakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Perawat Dalam Pengendalian Infeksi <i>Nosokomial</i> Di Ruang ICU RSUD Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh
Hasil Analisis	Kesimpulan, terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan, sikap dan pelatihan dengan tindakan K3 perawat dalam pengendalian infeksi <i>nosokomial</i> di ICU RSUDZA Banda Aceh.
Peneliti, tahun	Yunita Puspasari, 2015
Judul	Hubungan Pengetahuan, Sikap Dengan Praktik Perawat Dalam Pencegahan Infeksi <i>Nosokomial</i> Diruang Rawat Inap RS Islam Kendal
Hasil Analisis	Ada hubungan pengetahuan, sikap dengan praktik perawat dalam pencegahan infeksi <i>nosokomial</i> diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Kendal, diharapkan melakukan evaluasi diri dan menyadari pentingnya pencegahan infeksi <i>nosokomial</i> sehingga dapat meningkatkan pelayanan pada pasien.
Peneliti, tahun	Eka Ristiani, 2015
Judul	Pengaruh program kesehatan dan keselamatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan
Hasil Analisis	Kesehatan dan Keselamatan Kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan
Peneliti, tahun	Edem MJ, Akpan EU, Pepple NM, 2017
Judul	Impact Of Workplace Environment On Health Workers

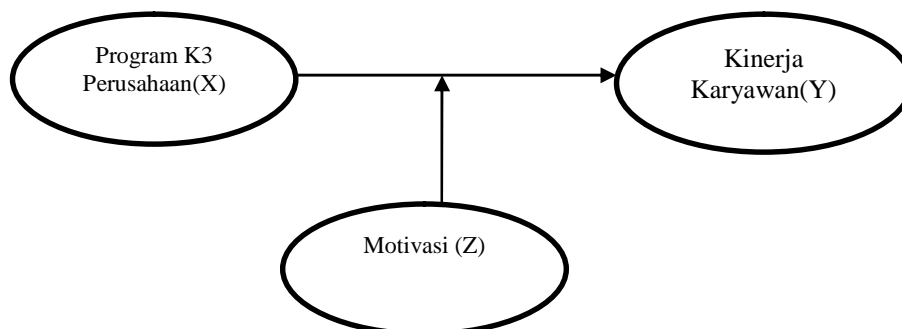
Hasil Analisis	Hasil dari penelitian menunjukkan pengaruh faktor lingkungan tempat kerja terhadap kinerja dan produktivitas pekerja kesehatan dan menunjukkan bahwa upaya harus diarahkan untuk memperbaiki lingkungan fisik, lingkungan sosial, dan sistem kerja yang terkait dengan tempat kerja.
Peneliti, tahun	Anthony Frans, 2015
Judul	Pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja (K3), dan insentif terhadap motivasi serta kinerja karyawan pada bagian produksi
Hasil Analisis	Pengaruh secara langsung antara Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel kinerja karyawan lebih tinggi bila dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung antara variabel Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif terhadap variabel motivasi. Hasil dari penelitian ini adalah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan insentif lebih besar pengaruhnya tanpa harus melalui motivasi kerja
Peneliti, tahun	Mhd. Taufiq Sutomo, Willy Abdillah, Sri Warsono; 2016
Judul	Pelaksanaan program keselamatan kerja dan kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat
Hasil Analisis	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelaksanaan program keselamatan kerja, kesehatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
Peneliti, tahun	Mohammad Syamsu Uddin Dananjaya, I Putu Artama Wiguna; 2015
Judul	Pengaruh program keselamatan kerja terhadap budaya keselamatan kerja pada pekerja proyek di daerah terpencil (studi kasus di lingkungan total E&P Indonesia di Kalimantan Timur)
Hasil Analisis	Program-program Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) memiliki pengaruh terhadap Budaya K3 pekerja proyek di daerah terpencil.
Peneliti, tahun	Angelica Camila Suartha, Desak Ketut Sintaasih; 2015
Judul	Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar
Hasil Analisis	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas kebersihan.
Peneliti, tahun	Anwar Laso, Idayanti Nursyamsi, Ratna Sari Dewi; 2015
Judul	Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Vale Indonesia TBK, Soroako
Hasil Analisis	Keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
Peneliti, tahun	Akinyele Samuel Taiwo; 2017
Judul	The Influence of Work Environment On Workers Productivity: A Case of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria
Hasil Analisis	Hasil t-test menunjukkan bahwa masalah produktivitas karyawan berada dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif merangsang kreativitas pekerja. Perbaikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang buruk berkontribusi pada produktivitas karyawan yang rendah
Peneliti, tahun	Florence Sembe, Amos Ayuo, 2015
Judul	Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya

Hasil Analisis	Studi ini merekomendasikan bahwa universitas harus berinvestasi dalam masalah keselamatan dan keselamatan kerja yang terkait dengan karyawan. Area untuk studi lebih lanjut diidentifikasi termasuk tantangan dalam pelaksanaan praktek keselamatan dan manajemen keselamatan kerja di lingkungan kerja organisasi.
Peneliti, tahun	Saad Salman, Asif Mahmood, Faisal Aftab, atif Mahmood; 2015
Judul	Impact Of Safety Health Environment On Employee Retention In Pharmaceutical Industry: Mediating Role Of Job Satisfaction And Motivation
Hasil Analisis	Penelitian ini menegaskan bahwa retensi karyawan adalah hasil yang signifikan dari kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. Selain itu, tingkat kepuasan kerja dan motivasi karyawan memediasi hubungan antara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja serta retensi karyawan.
Peneliti, tahun	Ria Mardiana Yusuf, Anis eliyana, Oci Novita Sari; 2015
Judul	The Influence of Occupational Safety and Helath on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik)
Hasil Analisis	OSH berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan memiliki efek intervensi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. OSH juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.
Peneliti, tahun	Emmanuel M. Ajala; 2016
Judul	The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity.
Hasil Analisis	Lingkungan tempat kerja berpengaruh positif terhadap moral, kinerja, dan produktivitas pekerja
Peneliti, tahun	Iheanacho Maryjoan U, Ebitu Ezekiel Tom; 2017
Judul	Effect of Industrial Safety and Helath on Employees' Job Performance in Selected Cement Companies in Cross River State, Nigeria.
Hasil Analisis	Pengaruh keselamatan dan kesehatan industri pada karyawan, kinerja pekerjaan

Sumber: Data Diolah, 2020

3. Kerangka Konseptual Penelitian

Untuk tujuan penelitian ini telah disusun suatu kerangka konseptual penelitian seperti terlihat pada Gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

4. Rumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan ide yang digunakan untuk mencari fakta yang harus dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2014) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban yang *sementara* terhadap rumusan masalah suatu penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ristiani, 2015, Frans, 2015, Warsono; 2016, Mhd. Taufiq Sutomo, Willy Abdillah, Sri Warsono; 2016, Iheanacho Maryjoan U, Ebitu Ezekiel Tom; 2017 yang menyatakan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan:

H₁. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaberpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Saad Salman, Asif Mahmood, Faisal Aftab, atif Mahmood; 2015, yang menyatakan bahwa Motivasi mampu memoderasi pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan:

H₂. Motivasi mampu memoderasi pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjaterhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian dan Pendekatan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan atau *explanatory research*. Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:5) *explanatory research* diartikan sebagai suatu penelitian yang ditujukan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan metode survei. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menyatakan bahwa penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian berlangsung dan dilakukan oleh penulis dalam rangka mengumpulkan data yang dibutuhkan sebagai penguat dan bukti nyata dalam penelitian. Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

3. Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Singarimbun dan Effendi (2006:152) populasi atau *universe* adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kebersihan (tenaga *outsourcing*) RSUD Dr. Saiful Anwar Malang yang terdiri dari (CV. Citra Muda 55; PT. Reyasa Citra Mandiri 119; CV KPRI 65; PT. Baliwong 14) → 253 orang.

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2009:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling* dan besar sampel yang diambil sesuai dengan Rumus Slovin sebagaimana penghitungan sampel dibawah ini.

Rumus:

$$\begin{aligned}n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\&= N (1+Ne^2) \\&= 253/ (1+253 \times 0,05 \times 0,05) \\&= 160,635 \quad 161'\end{aligned}$$

Tabel 1. Hasil Penghitungan Jumlah Sampel Penelitian

Ukuran Sampel			
Bagian	Prosentase	Slovin	Pembulatan
CM	21,7%	34,937	35
TCM	47%	75,67	76
KPRI	25,7%	41,377	41
Baliwong	5,53%	8,909	9

Dari tabel 1. diperoleh tenaga kebersihan (tenaga *outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang yang menjadi sampel penelitian sebesar 161 orang dengan besar sampel untuk masing-masing unsur/perusahaan yaitu CV. Citra Muda 35; PT. Reyasa Citra Mandiri 76; CV KPRI 41; dan PT. Baliwong 9 orang.

4. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari hasil penelitian lapangan secara langsung, yaitu pengisian kuesioner kepada responden dalam hal ini tenaga kebersihan (tenaga *outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

b. Data Sekunder

Sumber data tambahan yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari dokumentasi perusahaan yang mempekerjakan tenaga *outsourcing* di RSUD Dr. Saiful Anwar

Malang, dan juga penelitian-penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini.

Perumusan pertanyaan dalam kuesioner didasarkan pada indikator-indikator dari variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Ghazali (2005) Skala Likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner, sebagai alat utama dalam pengumpulan data yang berupa suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis dan disebarkan langsung kepada responden untuk dijawab dengan memilih alternatif jawaban yang tersedia. Data yang diperoleh dari kuesioner ini merupakan data primer dalam penelitian ini.

6. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang didasarkan pada teori dimana hubungan tersebut diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan permasalahan dan hipotesis, maka variabel yang diteliti dibagi menjadi tiga yaitu :

a. Variabel bebas

Variabel bebas penelitian ini variabel bebas yaitu variabel program keselamatan dan kesehatan kerja (X) yaitu program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan agar aman atau selamat dalam pelaksanaan kerja, tidak mengalami kerusakan atau kerugian di tempat kerja.

b. Variabel Moderasi (Z)

Dalam penelitian ini, variabel moderasi yakni motivasi kerja (Z). Motivasi merupakan dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu.

c. Variabel terikat (Y)

Variabel terikat yakni variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini variabel terikatnya yakni kinerja karyawan (Y). Kinerja dapat diartikan sebagai sebuah tingkat hasil yang dicapai oleh karyawan sebagai akibat dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

7. Definisi Operasional Variabel

Menurut Singarimbun (2006:46) definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Ada beberapa variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Variabel bebas terdiri dari:

Program keselamatan kerja dan kesehatan kerja adalah program yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk menjamin secara maksimal keselamatan orang-orang yang berada di daerah atau tempat tersebut. Berdasarkan definisi tersebut maka indikator variabel keselamatan kerja dan kesehatan kerja meliputi kebijakan pencegahan terhadap bahaya dan resiko kerja pada karyawan.

b. Variabel moderasi yaitu motivasi kerja (Z)

Motivasi kerja karyawan merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan definisi tersebut, maka indikator variabel motivasi kerja meliputi kebutuhan akan eksistensi, kebutuhan akan keterikatan, dan kebutuhan akan pertumbuhan.

c. Variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang karyawan atau tingkat keberhasilan seorang karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Berdasarkan definisi tersebut, maka indikator variabel kinerja meliputi aspek kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan ketepatan waktu hasil kerja.

Tabel2. Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian

Variabel	Indikator	Item Penelitian
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) Mangkunegara (2009)	Kebijakan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. b. Perusahaan telah memberikan RKAP (Rencana Kerja Anggaran dan Pembiayaan) pada bidang keselamatan dan kesehatan kerja. c. Perusahaan sudah melakukan sosialisasi program keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh pegawai. d. Perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, APD sesuai standart. e. Perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala. f. Perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit pelaksana. g. Perusahaan telah melakukan simulasi pemadaman kebakaran atau keadaan darurat minimal satu kali satu semester h. Perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalasi yang berpotensi bahaya.
Motivasi Kerja (Z) (Munandar, 2011)	Kebutuhan akan Eksistensi	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini. b. Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan. c. Merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.
	Kebutuhan akan Keterkaitan	<ul style="list-style-type: none"> a. Dukungan rekan sekerja. b. Keterbukaan komunikasi dengan atasan. c. Berkontribusi dalam kelompok.
	Kebutuhan akan Pertumbuhan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pujian atas prestasi kerja karyawan. b. Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. c. Pengerjaan tugas lebih baik dari sebelumnya.
Kinerja Karyawan	Kualitas Hasil Kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. b. Kualitas hasil kerja lebih baik dibanding

(Y) (Dharma, 2008)		waktu yang lalu. c. Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan.
	Kuantitas Hasil Kerja	a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan. b. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan. c. Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.
	Ketepatan Waktu Hasil Kerja	a. Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. b. Memanfaatkan waktu dengan baik. c. Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.

Sumber: Data diolah, 2020

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2009:93) Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan Skala Likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Cara mengukur Skala Likert adalah dengan memberikan seorang responden dengan pertanyaan dan diminta untuk memberi jawaban yang terdiri dari lima alternatif jawaban dengan nilai bertingkat dari objek penelitian yang diberi nilai 1 sampai 5. Pada Skala Likert ini, responden diminta untuk memberikan tanggapan terhadap setiap pertanyaan dengan memilih salah satu dari lima alternatif jawaban tersebut.

Tabel 3. Skala Pengukuran Variabel Penelitian

Jawaban	Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2009:93)

8. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi *product moment*. Suatu item variabel dikatakan valid jika nilai korelasi lebih besar dari nilai r_{tabel} dan tidak valid jika nilai korelasi lebih kecil dari nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3. berikut:

Tabel 4. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Koefisien Korelasi	Rata-rata Total	Kategori
Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja	X1	0,874	0,159	Valid
	X2	0,876	0,159	Valid
	X3	0,697	0,159	Valid
	X4	0,869	0,159	Valid
	X5	0,926	0,159	Valid
	X6	0,910	0,159	Valid
	X7	0,857	0,159	Valid
	X8	0,843	0,159	Valid
Motivasi Kerja	Z1.1	0,942	0,159	Valid
	Z1.2	0,900	0,159	Valid
	Z1.3	0,707	0,159	Valid
	Z2.1	0,901	0,159	Valid
	Z2.2	0,951	0,159	Valid
	Z2.3	0,950	0,159	Valid
	Z3.1	0,895	0,159	Valid
	Z3.2	0,941	0,159	Valid
	Z3.3	0,930	0,159	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,943	0,159	Valid
	Y1.2	0,932	0,159	Valid
	Y1.3	0,900	0,159	Valid
	Y2.1	0,932	0,159	Valid
	Y2.2	0,698	0,159	Valid
	Y2.3	0,698	0,159	Valid
	Y3.1	0,936	0,159	Valid
	Y3.2	0,903	0,159	Valid
	Y3.3	0,893	0,159	Valid

Sumber: Data primer diolah (2020)

Tabel 4. menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi dari masing-masing instrumen menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,159 (nilai $r_{tabel N=161}$), maka dapat dinyatakan bahwa seluruh instrumen dari masing-masing variabel yaitu program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah memenuhi syarat validitas data.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu pengukuran untuk mengetahui pengukuran terbebas atau tidak dari kesalahan (*error*), sehingga memberikan hasil pengukuran yang konsisten pada kondisi masing-masing butir dalam instrumen (Sekaran, 2006). Uji reliabilitas dalam penelitian ini, diukur dengan alat ukur *Cronbach's alpha*. Apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari nilai kritis (*rule of thumb*) yaitu 0,60 maka instrumen tersebut reliabel dan apabila nilai *Cronbach's alpha* < 0,60 maka instrumen tersebut tidak reliabel (Nunnally, 1994).

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis (<i>Rule of Thumb</i>)	Keterangan
Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	0,947	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,971	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,961	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah (2019)

Tabel 5 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah mampu memenuhi syarat konsistensi maupun kehandalan data.

D.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan responden yang telah diukur dari sejumlah kuesioner yang ditanyakan. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif merupakan statistik yang menggambarkan fenomena atau karakteristik dari data yang dikumpulkan tanpa adanya kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan (Wiyono, 2011).

Dalam melakukan analisis statistik, hal yang penting dilakukan adalah dengan menentukan skala pengukuran. agar peneliti mudah dalam menentukan jenis alat statistik yang akan digunakan. Rentang skala adalah suatu ukuran subyektif yang dibuat berskala (Suharsimi, 2014). Dalam menentukan rentang

skala dengan rumus : $I = \frac{\text{Maks}-\text{Min}}{K}$

Keterangan :
I : Interval
Maks : Nilai jawaban tertinggi
Min : Nilai jawaban terendah
K : Jumlah kategori jawaban

Berdasarkan rumus di atas maka dapat diperoleh rentang skala dengan perhitungan sebagai berikut: $I = \frac{5-1}{5} = 0,8$
Berdasarkan hasil perhitungan di atas maka untuk penilaiannya seperti tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Rentang skala

No	Skala Interval	Program K3	Motivasi	Kinerja
1	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	1,81 – 2,60	Tidak Baik	Rendah	Rendah
3	2,61 – 3,40	Biasa	Biasa	Biasa
4	3,41 – 4,20	Baik	Tinggi	Tinggi
5	4,21 – 5,00	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

b. MRA (*Moderate Regression Analysis*)

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi

berperan sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3 \text{ interaksi } XZ$$

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk program K3

b_2 = koefisien regresi untuk motivasi

b_3 = koefisien regresi variabel interaksi antara program K3 dan motivasi

X = variabel program K3

Z = variabel motivasi

XZ = interaksi antara program K3 dan motivasi

2. Hasil Analisis Data Responden

Penelitian ini dilakukan pada tenaga kebersihan (karyawan *outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Berdasarkan hasil kuesioner dari 161 responden dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- a) Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 64,6% (104 responden) dan perempuan sebesar 35,4% (57 responden).
- b) Berdasarkan pendidikan terakhir responden, mayoritas responden berpendidikan terakhir SLTP sebesar 53,42% (86 responden), diikuti responden berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 36,02% (58 responden), berpendidikan terakhir SD sebesar 7,45% (12 responden), dan responden berpendidikan terakhir diatas SLTA (D1, D3, D4/S1) sebanyak 3,11% (5 responden).
- c) Berdasarkan usia responden, mayoritas responden berusia antara 20 – 40 tahun sebanyak 71,43% (115 responden), berikutnya responden yang berusia >40 tahun sebesar 26,09% (42 responden) dan responden berusia <20 tahun sebanyak 2,48% (4 responden).

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan rentang skor, maka interval adalah (skor tertinggi-skor terendah) / jumlah kelas, sehingga dapat ditentukan interval sebagaimana dalam tabel 6 diatas.

a) Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Item yang digunakan dalam Program Keselamatan dan Kesehatan Kerjadapat disajikan dalam tabel 7. berikut:

Tabel 7. Distribusi Jawaban RespondenProgram Keselamatan dan Kesehatan Kerja

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	f	%	F	%	f	%	
X ₁	0	0	0	0	9	10.6	42	49.4	34	40.0	4.29
X ₂	0	0	0	0	9	10.6	47	55.3	29	34.1	4.24
X ₃	0	0	0	0	7	8.2	51	60.0	27	31.8	4.24
X ₄	0	0	0	0	10	11.8	41	48.2	34	40.0	4.28
X ₅	0	0	6	7.1	13	15.3	45	52.9	21	24.7	3.95
X ₆	0	0	1	1.2	12	14.1	38	44.7	34	40.0	4.24
X ₇	0	0	1	1.2	8	9.4	43	50.6	33	38.8	4.27
X ₈	0	0	0	0	11	12.9	59	59.4	15	17.5	4.05
MeanProgram Keselamatan dan Kesehatan Kerja											4.19

Sumber: Data primer diolah, 2020

Keterangan :

X₁=Pimpinan unit sudah membuat komitmen dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.

X₂=Perusahaan telah memberikan RKAP (Rencana Kerja Anggaran dan Pembiayaan) pada bidang keselamatan dan kesehatan kerja.

X₃=Perusahaan sudah melakukan sosialisasi progran keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh pegawai.

X₄= Perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, APD sesuai standart.

X₅= Perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala.

X₆= Perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit pelaksana.

X₇=Perusahaan telah melakukan simulasi pemadamaan kebakaran atau keadaan darurat minimal satu kali dalam satu semester

X₈=Perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalansi yang berpotensi bahaya.

Pada tabel 7. terlihat rata-rata item X₁sebesar 4,29 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah membuat komitmen dan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja.Rata-rata item X₂ sebesar 4,24 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan telah membuat RKAP (Rencana Kerja Anggaran dan Pembiayaan) pada program

keselamatan dan kesehatan kerja. Rata-rata item X_3 sebesar 4,24 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah melakukan sosialisasi program keselamatan dan kesehatan kerja kepada seluruh karyawan. Rata-rata item X_4 sebesar 4,28 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah melakukan penilaian kinerja program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap ketersediaan SOP, peralatan kerja, Alat pelindung Diri (APD) sesuai standart. Rata-rata item X_5 sebesar 3,95 hal ini berarti responden setuju bahwa perusahaan sudah melakukan inspeksi instalasi ketenagalistrikan pada instansi yang berpotensi bahaya secara berkala. Rata-rata item X_6 sebesar 4,24 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan sudah menyediakan sistem proteksi kebakaran di seluruh unit pelaksana. Rata-rata item X_7 sebesar 4,27 hal ini berarti responden sangat setuju bahwa perusahaan telah melakukan simulasi pemadamaan kebakaran atau keadaan darurat minimal satu kali dalam satu semester. Rata-rata item X_8 sebesar 4,05 hal ini berarti responden setuju bahwa perusahaan sudah memasang rambu-rambu bahaya atau memasang kunci pengaman pada instalansi yang berpotensi bahaya.

Berdasarkan tabel 7 menunjukan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang ada pada skala “baik” dengan nilai rata-rata 4,19.

b) Motivasi Kerja

Tabel 8. Distribusi Jawaban Responden terhadap Motivasi Kerja

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Z_{1.1}	0	0	0	0	9	10.6	47	55.3	29	34.1	4.29
Z_{1.2}	0	0	0	0	9	10.6	47	55.3	29	34.1	4.24
Z_{1.3}	0	0	0	0	11	12.9	50	58.8	24	28.2	4.15
Z_{2.1}	0	0	0	0	10	11.8	45	52.9	30	35.3	4.24
Z_{2.2}	0	0	0	0	12	14.1	38	44.7	35	41.2	4.27
Z_{2.3}	0	0	0	0	11	12.9	39	45.9	35	41.2	4.28
Z_{3.1}	0	0	0	0	9	10.6	46	54.1	30	35.3	4.25
Z_{3.2}	0	0	0	0	9	10.6	41	48.2	35	41.2	4.31
Z_{3.3}	0	0	0	0	10	11.8	41	48.2	34	40.0	4.28
Mean Motivasi Kerja											4,25

Sumber: Data primer diolah, 2020

Keterangan :

Z1.1 =Kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini.

Z1.2 = Kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan.

Z1.3 = Merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan

Z2.1= Dukungan rekan sekerja.

Z2.2 = Keterbukaan komunikasi dengan atasan.

Z2.3 = Berkontribusi dalam kelompok.

Z3.1 =Pujian atas prestasi kerja karyawan.

Z3.2 = Kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

Z3.3 = Pengerjaan tugas lebih baik dari sebelumnya.

Pada tabel 8.Dapat dilihat bahwa rata-rata item Z1.1 sebesar 4,29yang berarti responden sangat setuju bahwa gaji yang diterima layak dengan kehidupan saat ini.Rata-rata item Z1.2 sebesar 4,24yang berarti responden sangat setuju bahwa gaji yang diterima sesuai dengan tugas yang dibebankan.Rata-rata item Z1.3 sebesar 4,15yang berarti bahwa responden setuju dan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.Rata-rata item Z2.1sebesar 4,24yang berarti bahwa responden sangat setuju memperoleh dukungan rekan sekerja.Rata-rata item Z2.2sebesar 4,27yang berarti bahwa responden sangat setuju adanya keterbukaan komunikasi dengan atasan.Rata-rata item Z2.3sebesar 4,28yang berarti bahwa responden sangat setuju telah ikut berkontribusi dalam kelompok.Rata-rata item Z3.1 sebesar 4,25yang berarti bahwa responden sangat setuju dan telah menerima pujian atas prestasi kerja mereka.Rata-rata item Z3.2sebesar 4,31yang berarti bahwa responden sangat setuju bahwa mereka mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.Rata-rata item Z3.3 sebesar 4,28yang berarti bahwa responden sangat setuju akan pengerjaan tugas yang lebih baik dari sebelumnya.

Berdasarkan tabel 8 menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang ada pada skala “sangat tinggi” dengan nilai rata-rata 4,19.

c) Kinerja Karyawan

Tabel 9. Distribusi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan

	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
Y _{1.1}	0	0	0	0	10	11.8	46	54.1	29	34.1	4.22
Y _{1.2}	0	0	0	0	9	10.6	46	54.1	30	35.3	4.25
Y _{1.3}	0	0	0	0	9	10.6	41	48.2	35	41.2	4.31
Y _{2.1}	0	0	0	0	9	10.6	46	54.1	30	35.3	4.25
Y _{2.2}	0	0	0	0	7	8.2	49	57.6	29	34.1	4.26
Y _{2.3}	0	0	0	0	7	8.2	49	57.6	29	34.1	4.26
Y _{3.1}	0	0	0	0	10	11.8	46	54.1	29	34.1	4.22
Y _{3.2}	0	0	0	0	10	11.8	41	48.2	34	40.0	4.28
Y _{3.3}	0	0	0	0	11	12.9	41	48.2	33	38.8	4.26
Mean Kinerja Karyawan											4.25

Sumber: Data primer diolah, 2020

Keterangan :

Y_{1.1} = Kualitas pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Y_{1.2} = Kualitas hasil kerja lebih baik dibanding waktu yang lalu.

Y_{1.3} = Kerapian pekerjaan sangat diperhatikan.

Y_{2.1} = Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan.

Y_{2.2} = Kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban.

Y_{2.3} = Kuantitas hasil kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya.

Y_{3.1} = Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

Y_{3.2} = Memanfaatkan waktu dengan baik.

Y_{3.3} = Penetapan antara pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.

Pada tabel 9. Dapat dilihat bahwa rata-rata item Y_{1.1} sebesar 4,22 yang berarti responden sangat setuju bahwa kualitas pekerjaan mereka sesuai dengan standar. Rata-rata item Y_{1.2} sebesar 4,25 yang berarti responden sangat setuju bahwa kualitas hasil kerja lebih baik dari waktu yang lalu. Rata-rata item Y_{1.3} sebesar 4,31 yang berarti responden sangat setuju bahwa kerapian pekerjaan sudah sangat diperhatikan. Rata-rata item Y_{2.1} sebesar 4,25 yang berarti responden sangat setuju bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban yang diberikan perusahaan. Rata-rata item Y_{2.2} sebesar 4,26 yang berarti responden sangat setuju bahwa kemampuan menyelesaikan pekerjaan melebihi beban yang diberikan. Rata-rata item Y_{2.3} sebesar 4,26 yang berarti responden sangat setuju bahwa kuantitas hasil

kerja lebih baik dibandingkan karyawan lainnya. Rata-rata item Y3.1 sebesar 4,22 yang berarti bahwa responden sangat setuju akan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Rata-rata item Y3.2 sebesar 4,28 yang berarti bahwa responden sangat setuju telah memanfaatkan waktu dengan baik. Rata-rata item Y3.3 sebesar 4,26 yang berarti bahwa responden sangat setuju akan penetapan pekerjaan dengan target waktu yang menjadi harapan perusahaan.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa kinerja karyawan di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang ada pada skala “sangat tinggi” dengan nilai rata-rata 4,25.

3. Hasil Analisis Moderasi

a. MRA (*Moderate Regresion Analysis*)

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Gambaran Hasil uji regresi moderasi pada penelitian ini dijelaskan seperti pada table 10 berikut:

Tabel 10. Uji Regresi Moderasi dan Uji T

Variabel	KOEFISIEN	Nilai T tes	Signifikansi
Konstanta	15,958	10,916	0.000
Program K3	1,021	40,225	0.000
Kinerja Karyawan	0,191	2,427	0.016
Motivasi Kerja (Moderasi)	0,012	9,302	0.000

T table = 1,960 (n=161)

Dari hasil uji regresi moderasi dan uji T pada tabel di atas kemudian dihitung dalam persamaan regresi moderasi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3 \text{ interaksi } XZ$$

$$= 15,958 + 1.021X + 0.191 Z + 0,012 \text{ interaksi } XZ$$

Y = Kinerja Karyawan

a = konstanta

b_1 = koefisien regresi untuk program K3

b_2 = koefisien regresi untuk motivasi

b_3 = koefisien regresi variabel interaksi antara program K3 dan motivasi

X = variabel program K3

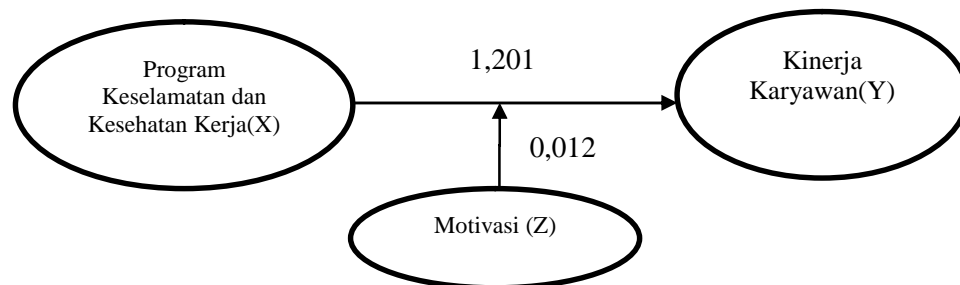
Z = variabel motivasi

XZ = interaksi antara program K3 dan motivasi

Makna persamaan regresi moderasi di atas adalah:

1. Konstanta = 15,958, artinya jika program kesehatan dan keselamatan kerja (X), motivasi (Z) dan variabel moderasi tidak ada (diasumsikan nol), maka kinerja karyawan bernilai sebesar 15,958.
2. Koefisien regresi program kesehatan dan keselamatan kerja $b_1 = 1,021$ berarti program kesehatan dan keselamatan kerja bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi pemberian program keselamatan dan kesehatan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi motivasi $b_2 = 0,191$ berarti motivasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan motivasi akan meningkatkan kinerja karyawan.
4. Koefisien regresi variabel moderasi $b_3 = 0,012$ berarti variabel moderasi bernilai positif terhadap kinerja karyawan. Jadi setiap peningkatan variabel moderasi akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan output regresi pengaruh X terhadap Y melalui Z dapat digambarkan seperti Gambar 5. berikut:



Gambar 2. Model Analisis Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Gambaran dari hasil analisa koefisien determinasi seperti yang terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

	R square	Uji F	Signifikansi
Nilai	0,911	1684,064	0,000

Pada tabel 11. dijelaskan Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,911 artinya motivasi kerja mampu memoderasi variabel kinerja sebesar 91,1%, sedangkan sisanya 8,9% dipengaruhi oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Hasil Analisis Uji Hipotesis

a) Pengujian Hipotesis Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H1: pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y)

Program keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 1,021 diperoleh nilai t hitung sebesar 40,225 dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_1 diterima.

- b) Pengujian Motivasi Kerja memoderasi pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Motivasi mampu memoderasi pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap kinerja karyawan *outsourcing*.

Motivasi kerja mampu memoderasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan(*outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang, dengan nilai 0,012 diperoleh nilai t hitung sebesar dan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, H_0 ditolak H_2 diterima.

5. Pembahasan

1. Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diperoleh nilai p-value untuk X terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_a diterima, dengan kata lain bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja (X) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil tersebut berarti variabel program keselamatan dan kesehatan kerja yang diukur melalui program keselamatan dan kesehatan kerja signifikan mempengaruhi kinerja karyawan pada tenaga kebersihan(*outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. Semakin baik program keselamatan dan kesehatan kerja yang dijalankan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.

Secara teoritis sesuai Mangkunegara (2009:161), bahwa pengertian istilah keselamatan dan kesehatan kerja dibedakan, keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, keseleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan dan pendengaran. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari fisik, mental, emosi atau gangguan fisik. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan Warsono, 2016, Sintaasih,

2015, Ristiani, 2015, Warsono, 2016, Tom, 2017 menyatakan bahwa Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat dari hasil olah data yang tertera pada tabel 10. menunjukkan bahwa nilai pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan kurang dari nilai pengaruh motivasi kerja dalam memoderasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan(*outsourcing*) diRSUD Dr. Saiful Anwar Malang, yaitu 0,978 artinya ada pengaruh signifikan antara variabel program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan(*outsourcing*) diRSUD Dr. Saiful Anwar Malang melalui motivasi kerja. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan (*outsourcing*) diRSUD Dr. Saiful Anwar Malang dapat diterima. Berdasarkan hasil tersebut, maka motivasi kerja sebagai variabel moderasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung.

3. Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang dapat menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Indikator yang menyebabkan daya penggerak suatu motivasi yakni kebutuhan akan eksistensi yaitu kelayakan gaji yang diterima dengan kehidupan saat ini dan kesesuaian gaji yang diterima dengan tugas yang dibebankan. Secara teoritis sesuai Hasibuan (2005:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan Frans (2015) menyatakan bahwa Motivasi Kerja Memoderasi pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Hasil penelitian memberikan penjelasan bahwa penilaian responden terhadap program keselamatan dan kesehatan kerja dalam kategori baik, motivasi kerja dalam kategori sangat tinggi dan kinerja karyawan dalam kategori sangat tinggi. Jadi, secara keseluruhan responden memberikan tanggapan yang baik atas program keselamatan dan kesehatan kerja, motivasi kerja serta kinerja karyawan karena responnya yang positif secara umum pada tiap-tiap variabel penelitian.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program keselamatan dan kesehatan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan (*outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.
- c. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan pada tenaga kebersihan (*outsourcing*) di RSUD Dr. Saiful Anwar Malang.

2. Saran

- a. Program keselamatan dan kesehatan kerja sudah dilakukan dengan baik, agar karyawan lebih merasa puas dan semakin loyal pada perusahaan, sebaiknya lebih ditingkatkan lagi agar dapat menciptakan kinerja yang lebih tinggi.
- b. RSUD Dr. Saiful Anwar Malang dalam memilih atau menunjuk perusahaan *outsourcing* mempersyaratkan adanya program keselamatan dan kesehatan kerja didalam dokumen kontrak kerjasama.
- c. Disarankan untuk peneliti selanjutnya sebaiknya meneliti variabel-variabel lain yang belum masuk dalam model seperti variabel pendidikan dan pelatihan, karena dalam penelitian ini masih terdapat variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

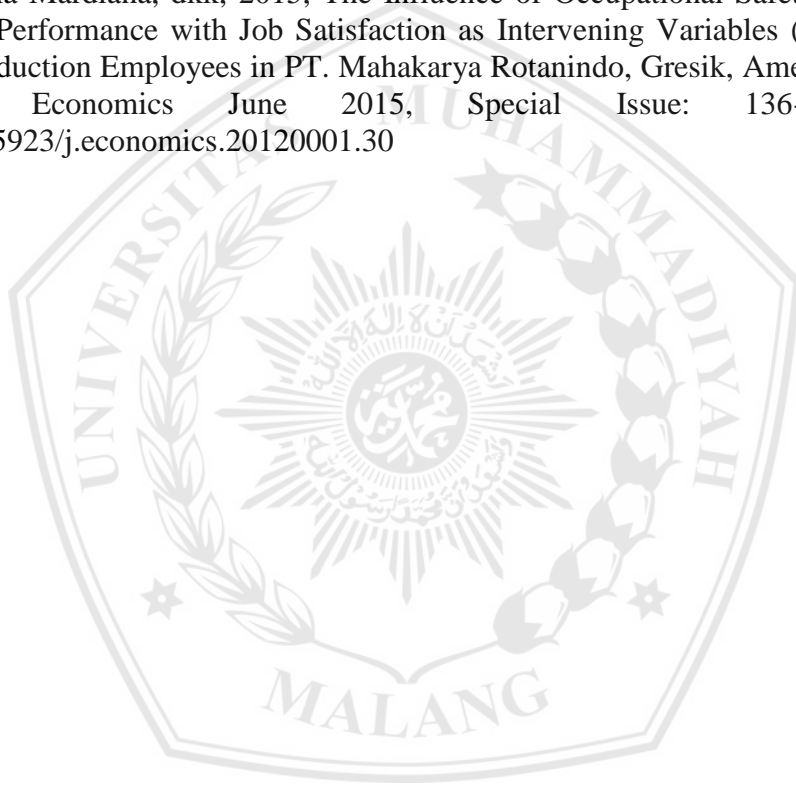
DAFTAR PUSTAKA

- Angelica Camila Suartha, 2015, Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Kompensasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Denpasar, E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN:2302-8912 Vol. 4, No. 9, Juni 2015
- Anthony Frans, 2015, Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan kerja (K3), dan Insentif terhadap motivasi serta Kinerja karyawan pada bagian Produksi” Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik, Vol. 28, No. 4: 219-226
- Anwar Laso, Idayanti Nursyamsi, Ratna Sari Dewi, 2015, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Vale Indonesia TBK, Soroako, Jurnal Analisis, ISSN 2303-100X, Vol. 5 No. 2: 191 – 196, Desember 2016
- Akinyele Samuel Taiwo, 2012, The Influence of Work Environment On Workers Productivity: A Case of Selected Oil And Gas Industry In Lagos, Nigeria, Manager Journal EconPaper, vol. 15, issue 1, 46-65,
- Dessler, Gary, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Tujuh, Jakarta : Penerbit Indeks
- Emmanuel M. Ajala, 2016, The Influence of Workplace Environment on Workers' Welfare, Performance and Productivity, The African Symposium, ISSN: 6-342-323, Volume 12, No. 1, June 2012
- Edem MJ, Akpan EU, Pepple NM, 2017, Impact Of Workplace Environment On Health Workers, Occup Med Health Aff Vol 5: No. 261. ISSN: 2329-6879 Doi: 10.4172/2329-6879.1000261
- Florence Sembe, Amos Ayuo, 2015, Effect of Selected Occupational Health and Safety Management Practices on Job Satisfaction of Employees in University Campuses in Nakuru Town, Kenya, Journal of Human Resource Management 2017, 11 ISSN: 2331-0707 (Print); ISSN: 2331-0715 (Online); 5(5): 70-77
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. Organisasi dan Motivasi. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Askara.

- Herzberg, Frederick, A.H. Maslow, dan David McClelland. 2007. Job Satisfaction Theory, World Publishing Company.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Husni, Lalu, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Jakarta: Raya Grafindo Persada.
- Intan Citra Dewi, 2014, Pengaruh Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. YTL Jawa Timur), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Iheanacho Maryjoan U, Ebitu Ezekiel Tom, 2017, Effect of Industrialo Safety and Helath on Employees' Job Performance in Selected Cement Companies in Cross River State, Nigeria, International Journal of Business and Management Review, ISSN: 2052-6393, Vol.4, No.3, pp.49-56, April 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: KOSDA.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Meily, Kurniawidjadja. 2010. Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. Jakarta : Universitas Indonesia
- Munir, Misbachul, 2013, Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang Jurnal Ekonomi Dian Nuswantoro Semarang, UDiNus Repository, No. 1 Vol. 2 20 Nov 2014
- Mhd. Taufiq Sutomo, Willy Abdillah, Sri Warsono, 2016, Pelaksanaan program keselamatan kerja daqn kesehatan kerja, serta lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara Tiga Kebun Rantau Prapat, Jurnal Ilmiah Manajemen, ISSN: 1979 2239, Volume 15, Nomor 7, Oktober 2013
- Mohammad Syamsu Uddin Dananjaya, I Putu Artama Wiguna, 2015, Pengaruh program keselamatan kerja terhadap budaya keselamatan kerja pada pekerja proyek di daerah terpencil (studi kasus di lingkungan total E&P Indonesia di Kalimantan Timur), International Journal of Scientific and Research Publications, ISSN 2250-3153, August 2017 Edition
- Nunnally, Bernstein, I.H. 1994. Psychometric Theory, Edisi ke 3. New York: McGraw Hill.

- Puspasari, Yunita, 2015, Hubungan Pengetahuan, Sikap Dengan Praktik Perawat Dalam Pencegahan Infeksi Nosokomial Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Kendal, Jurnal Keperawatan, ISSN: 1978 6735 Vol. 8 No. 1 Maret 2015 : 23 – 43.
- Riniwati, Harsuko. 2011. Mendongkrak Motivasi Dan Kinerja. UB Press: Malang.
- Rivai, V. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ristiani, Eka, 2015, Pengaruh Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Surya Bratasena Plantation Pelalawan , JOM FEKON Vol. 2 N0. 1 Februari 2015
- Riza Salawati, Nasyaruddin Herry Taufik, Andi Putra, 2014, Analisis Tindakan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perawat dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial di Ruang ICU RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh, JKS, 14no.3, 128-134, 1412-1026.
- Saad Salman, Asif Mahmood, Faisal Aftab, atif Mahmood , 2015, Impact Of Safety Health Environment On Employee Retention In Pharmaceutical Industry: Mediating Role Of Job Satisfaction And Motivation, Journal of Business Studies Vol. 12, No. 1, (Spring 2016) 185-197
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada media Grup.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Gouzali. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Materi. Jakarta :Penerbit Djambatan.
- Singarimbun, M. Dan S. Effendi. 2006. Metode Penelitian Survei. Cetakan Kedelapanbelas. Jakarta: LP3ES.
- Slamet, 2002. Kesehatan Lingkungan. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Sekaran, Uma, 2006. Metode Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Swasto, Bambang, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Malang, UB Press.

- Suharsimi. Arikunto, 2014. Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V. Jakarta: Rineka Cipta
- Wiyono. Gendro, 2011. Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.
- Wijayanto, Rendy, 2013, Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Suplai dan Distribusi Region V Terminal Bahan Bakar Minyak Malang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 16 No. 1 November 2014, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Yusuf, Ria Mardiana, dkk, 2015, The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik, American Journal of Economics June 2015, Special Issue: 136-140 DOI: 10.5923/j.economics.20120001.30



Correlations

Correlations									
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x
x1 Pearson Correlation	1	.777**	.483**	.992**	.749**	.693**	.629**	.687**	.874**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x2 Pearson Correlation	.777**	1	.520**	.771**	.748**	.728**	.778**	.710**	.876**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x3 Pearson Correlation	.483**	.520**	1	.482**	.614**	.660**	.494**	.577**	.697**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x4 Pearson Correlation	.992**	.771**	.482**	1	.740**	.688**	.626**	.679**	.869**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x5 Pearson Correlation	.749**	.748**	.614**	.740**	1	.849**	.812**	.772**	.926**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x6 Pearson Correlation	.693**	.728**	.660**	.688**	.849**	1	.834**	.749**	.910**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x7 Pearson Correlation	.629**	.778**	.494**	.626**	.812**	.834**	1	.653**	.857**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x8 Pearson Correlation	.687**	.710**	.577**	.679**	.772**	.749**	.653**	1	.843**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161
x Pearson Correlation	.874**	.876**	.697**	.869**	.926**	.910**	.857**	.843**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	161	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	161	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.947	8

Correlations

Correlations										
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z
Z1.1 Pearson Correlation	1	.773**	.578**	.776**	.941**	.947**	.765**	.945**	.914**	.942**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z1.2 Pearson Correlation	.773**	1	.637**	.984**	.770**	.760**	.924**	.739**	.739**	.900**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z1.3 Pearson Correlation	.578**	.637**	1	.627**	.581**	.586**	.600**	.565**	.564**	.707**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z2.1 Pearson Correlation	.776**	.984**	.627**	1	.788**	.778**	.926**	.726**	.727**	.901**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z2.2 Pearson Correlation	.941**	.770**	.581**	.788**	1	.993**	.763**	.949**	.919**	.951**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z2.3 Pearson Correlation	.947**	.760**	.586**	.778**	.993**	1	.752**	.955**	.925**	.950**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z3.1 Pearson Correlation	.765**	.924**	.600**	.926**	.763**	.752**	1	.779**	.779**	.895**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z3.2 Pearson Correlation	.945**	.739**	.565**	.726**	.949**	.955**	.779**	1	.970**	.941**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z3.3 Pearson Correlation	.914**	.739**	.564**	.727**	.919**	.925**	.779**	.970**	1	.930**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Z Pearson Correlation	.942**	.900**	.707**	.901**	.951**	.950**	.895**	.941**	.930**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	161	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	161	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.971	9

Correlations

Correlations										
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y3.1	Y3.2	Y3.3	Y
Y1.1 Pearson Correlation	1	.967**	.782**	.967**	.543**	.543**	.983**	.798**	.798**	.943**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y1.2 Pearson Correlation	.967**	1	.779**	1.000**	.520**	.520**	.984**	.763**	.764**	.932**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y1.3 Pearson Correlation	.782**	.779**	1	.779**	.482**	.482**	.766**	.985**	.955**	.900**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y2.1 Pearson Correlation	.967**	1.000**	.779**	1	.520**	.520**	.984**	.763**	.764**	.932**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y2.2 Pearson Correlation	.543**	.520**	.482**	.520**	1	1.000**	.526**	.488**	.460**	.698**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y2.3 Pearson Correlation	.543**	.520**	.482**	.520**	1.000**	1	.526**	.488**	.460**	.698**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y3.1 Pearson Correlation	.983**	.984**	.766**	.984**	.526**	.526**	1	.782**	.782**	.936**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y3.2 Pearson Correlation	.798**	.763**	.985**	.763**	.488**	.488**	.782**	1	.970**	.903**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y3.3 Pearson Correlation	.798**	.764**	.955**	.764**	.460**	.460**	.782**	.970**	1	.893**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161
Y Pearson Correlation	.943**	.932**	.900**	.932**	.698**	.698**	.936**	.903**	.893**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	161	161	161	161	161	161	161	161	161	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	161	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	161	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	9

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.71	4.831	161
X	33.09	4.514	161

Correlations

		Y	x
Pearson Correlation	Y	1.000	.954
	x	.954	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	x	.000	.
N	Y	161	161
	x	161	161

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.954 ^a	.911	.910	1.450	.911	1618.064	

a. Predictors: (Constant), x

b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3400.687	1	3400.687	1618.064	.000 ^b
	Residual	334.170	159	2.102		
	Total	3734.857	160			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), x

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.925	.848		4.630	.000	
	x	1.021	.025	.954	40.225	.000	.954

a. Dependent Variable: Y

Regression

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.71	4.831	161
M	1264.73	326.706	161

Correlations			
		Y	M
Pearson Correlation	Y	1.000	.978
	M	.978	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.000	.000
	M	.000	.000
N	Y	161	161
	M	161	161

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M ^b		Enter

a. Dependent Variable: Y
b. All requested variables entered.

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.978 ^a	.956	.956	1.011	.956	3495.482	1	159	.000	2.552

a. Predictors: (Constant), M
b. Dependent Variable: Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3572.360	1	3572.360	3495.482	.000 ^b
	Residual	162.497	159	1.022		
	Total	3734.857	160			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M

Coefficients ^a										
	Unstandardize d Coefficients		Standardize d Coefficients			Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero - order	Partia l	Part	Toleranc e	VIF
Model				t	Sig.					
1 (Constant)	19.422	.319		60.793	.000					
M	.014	.000	.978	59.123	.000	.978	.978	.978	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	37.71	4.831	161
Z	37.57	5.128	161

Correlations

		Y	Z
Pearson Correlation	Y	1.000	.967
	Z	.967	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000
	Z	.000	.
N	Y	161	161
	Z	161	161

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.967 ^a	.935	.935	1.235	.935	2290.401	

a. Predictors: (Constant), Z

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3492.413	1	3492.413	2290.401	.000 ^b
	Residual	242.444	159	1.525		
	Total	3734.857	160			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.484	.722		4.826	.000					
Z	.911	.019	.967	47.858	.000	.967	.967	.967	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Y